

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案」及び「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案」（労働者派遣法の一部改正関係）について

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課

女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（概要）

【令和6年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告】

I. はじめに

- 女性活躍推進法は令和8年3月末にその期限を迎えることとなるが、我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあるなど、なお課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められている。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、これまで対策が強化されてきたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策の強化が求められている。

II. 必要な対応の具体的内容

1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進

(1). 女性活躍推進法の延長

- 女性活躍推進法は未だその役割を終えたといえる状況にはないため、期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、更なる取組の推進を図る。

(2). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実等

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 支援策の充実等を通じて、改善に向けた企業による一連の取組を促すとともに、「説明欄」の更なる活用を促していく。
- 情報公表の意義や効果について十分な周知を行い、取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする。（※ 301人以上の企業については既に義務化されている。）

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 支援策の充実を図りつつ、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務とする。
- 女性管理職比率について新たに「説明欄」を設け、追加的な情報公表や、男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促す。

③ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 情報公表を行うに当たって「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すとともに、国は、「女性の活躍推進企業データベース」の認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組む。

④ 職場における女性の健康支援の推進

- 事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。

⑤ えるばし認定制度の見直し

- 現行のえるばし認定1段階目の要件について、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直しを行う。また、くるみんプラスも参考にしつつ、女性の健康支援に関するプラス認定を設ける。

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成

- 雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設ける。

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。その上で、措置の具体的な内容は、指針において明確化する。
- 中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組む。
- 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携し、それを通じて、各業界の取組を推進する。
- 定義は、以下の要素をいずれも満たすものとし、詳細は指針等で示す。その際には、実態に即したものとする。
 - i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
 - ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
 - iii. 労働者の就業環境が害されること。
- 「正当なクレーム」はカスタマーハラスメントに当たらないことや、対策は消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことなどを指針において示す。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない旨を法律で規定する。
- 国は、消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知・啓発を行う。

(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。
- 具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化する。
 - ・ 労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等のルールをあらかじめ定めておくこと、相談窓口を求職者に周知すること
 - ・ 発生した場合には、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪、相談対応等を行うことが考えられること
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、パワーハラスメント防止指針等において記載の明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していく。

(4). パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記

- いわゆる「自爆営業」に関して、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することを指針に明記する。 等

今後の労働安全衛生対策について（概要）

【令和7年1月17日 労働政策審議会 安全衛生分科会報告】

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、
 - ・ 個人事業者等自身が講じるべき措置を定める（規格を具備しない機械等の使用禁止、安全衛生教育の受講など）
 - ・ 注文者等が講じるべき措置を定める（個人事業者等も含めた混在作業による災害防止対策の強化など）
 - ・ 個人事業者等の業務上災害の報告制度を創設する
- などの対応を行うことが適当。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

- ストレスチェックについて、現在努力義務となっている労働者数50人未満の事業場にも実施を義務とすることが適当。
- 見直しに当たっては、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- 化学物質の譲渡・提供者による危険性・有害性情報の通知義務の履行確保の観点から、通知義務違反に罰則を設けることが適当。
- 化学物質の成分名が営業秘密に該当する場合には、代替名等の通知を認めることが適当。リスクアセスメントの実施に支障がないことを担保する観点から、代替名等の通知を認めるのは、一定の有害性の低い物質に限定することが適当。
- 個人ばく露測定について、測定の精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者により実施しなければならないこととすることが適当。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- 危険な作業を必要とする機械等（ボイラー、クレーン等）に義務付けられている「製造許可」の一部や「製造時等検査」について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大することが適当。
- 登録機関の不正防止強化のため、検査業者に検査基準への遵守義務を課す、不正に技能講習修了証を交付した教習機関に対して回収命令等ができるようにすることが適当。

5. 高年齢労働者の労働災害防止の推進

- 高年齢労働者の労働災害を防止するため、必要な措置を講じることを事業者の努力義務とし、国が措置内容に関する指針を公表することが適当。

6. 一般健康診断の検査項目等の検討

- 月経随伴症状や更年期障害等の女性特有の健康課題について、標準的な問診票である一般健康診断問診票に質問を追加することが適当。
- 口腔保健指導の好事例を展開する等により、歯科受診に繋げる方策を検討することが適当。

7. 治療と仕事の両立支援対策の推進

- 治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることを事業者の努力義務とし、国が措置内容に関する指針を公表することが適当。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び 職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案 について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働者派遣法の一部改正関係（派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなして適用する特例）

1. カスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントに対する雇用管理上の措置義務

- ・現在、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等に関して事業主に課されている雇用管理上の義務の規定については、派遣先もまた派遣労働者を雇用する事業主とみなして適用している。（派遣元も、派遣労働者を雇用する事業主としての義務を負っている。（労働者派遣法47条の2、47条の4））
- ・今回、新たに事業主に措置が求められるカスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務に関しても、同様の扱いとする。

（参考）「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」（令和6年12月26日雇用環境・均等分科会報告）

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

① 雇用管理上の措置義務の創設

○ カスタマーハラスメントは労働者の就業環境を害するものであり、労働者を保護する必要があることから、カスタマーハラスメント対策について、事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当である。

○ その上で、現行法に規定されている4種類のハラスメントの例に倣い、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容は、指針において明確化することが適当である。

(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

① 雇用管理上の措置義務の創設

○ 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、職場における雇用管理の延長として捉えた上で、事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当である。

○ 事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化することが適当である。

- ・ 事業主の方針等の明確化に際して、いわゆるOB・OG訪問等の機会を含めその雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じた、面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくことや、求職者の相談に応じられる窓口を求職者に周知すること

2. 治療と仕事の両立支援のための努力義務

- ・現在、労働者に対する健康教育及び健康相談等に関して事業主に課されている努力義務の規定や、事業主に女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することを求める規定については、派遣先もまた派遣労働者を雇用する事業主とみなして適用している。（派遣元も、派遣労働者を雇用する事業主としての義務を負っている。）
- ・今回、新たに設けられる治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じる努力義務に関しても、同様の扱いとする。

（参考）「今後の労働安全衛生対策について」（令和7年1月17日労働政策審議会安全衛生分科会報告）

7 治療と仕事の両立支援対策の推進

ア「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」について、現状では労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）で「疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が国の施策とされていることを踏まえ、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることを事業者の努力義務とすることが適当である。

参考条文①

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）【セクシュアルハラスメント】

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）【パワーハラスメント】

（雇用管理上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

○労働者派遣法

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の四 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

参考条文②

【治療と仕事の両立支援】

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）【治療と仕事の両立支援】
（健康教育等）

第六十九条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

○労働者派遣法

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項及び第三項を除く。）まで、第十三条の二、第十三条の三、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。（略）

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の四 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する 法律案について

ひと、くらし、みらいのために

労働者派遣法の一部改正関係（派遣先も派遣労働者を雇用する事業者とみなして適用する特例）

1. 高年齢労働者に対する労働災害防止のための努力義務

- ・ 現在、事業者が「中高年齢者その他労働災害の防止上特に配慮を必要とする者」に対する「心身の条件に応じて適正な配置等を行うことの努力義務」の規定については、派遣先もまた派遣労働者を雇用する事業者とみなして適用している。（派遣元も、派遣労働者を雇用する事業者としての義務を負っている。）（労働者派遣法45条）
- ・ 今回、新たに設けられる「高年齢者」に対する「特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることの努力義務」に関しても、同様の扱いとする。

（参考）「今後の労働安全衛生対策について」（令和7年1月17日労働政策審議会安全衛生分科会報告）

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%（令和5年）となっている中で、労働災害による休業4日以上死傷者に占める60歳以上の割合は29.3%（令和5年）に達している。高年齢労働者は若年世代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間も長い傾向にあるが、これは、作業による労働災害リスクに、加齢による身体機能の低下等の高年齢労働者の特性に起因するリスクが付加されることによるものと考えられる。

こうした状況を踏まえ、高年齢労働者の労働災害防止対策を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

ア 高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理その他の必要な措置を講じることが事業者の努力義務とすることが適当である。

労働者派遣法の一部改正関係（派遣先を派遣労働者を雇用する事業者とみなして適用する特例）

2. 混在作業による労働災害防止のための措置義務

- ・現在、製造業等の元方事業者に対する「労働者、請負人の労働者が一の場所において作業を行う場合」に「作業間の連絡調整を行うこと等の義務」の規定については、派遣先を派遣労働者を雇用する事業者とみなして適用している。（労働者派遣法45条）
- ・今回、新たに設けられる、製造業等以外の業種も含め、仕事を行う場所を管理する事業者に対する、労働者、請負人の労働者、個人事業者等が一の場所において作業を行う場合に作業間の連絡調整を行うこと等の義務に関しても、同様の扱いとする。

（参考）「今後の労働安全衛生対策について」（令和7年1月17日労働政策審議会安全衛生分科会報告）

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

（3）注文者等による措置

- イ 混在作業による労働災害防止について、建設業、造船業及び製造業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われる場合には、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることになっているが、この連絡調整等の対象に個人事業者等を加えることが適当である。

併せて、現在は上述の3業種のみで連絡調整等の措置義務が課されているところ、例えば、荷の搬入・搬出作業、機械・設備のメンテナンス作業など、何らかの作業が混在して行われる一の場所においても混在作業による労働災害が発生し得ることから、当該場所を管理する事業者に対し、業種を限定することなく、作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることが適当である。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進のための措置義務

- ・現在、事業者が「有害な業務を行う屋内作業場等」において「作業環境測定を行い、結果を記録する義務」の規定については、派遣先を派遣労働者を雇用する事業者とみなして適用している。（労働者派遣法45条）
- ・今回、新たに設けられる、事業者が「個人ばく露測定を行う義務等」に関しても、同様の扱いとする。

（参考）「今後の労働安全衛生対策について」（令和7年1月17日労働政策審議会安全衛生分科会報告）

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

（2）個人ばく露測定の精度の担保

- ア 個人ばく露測定について、作業環境測定と同様に測定の精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者により実施しなければならないこととすることが適当である。

この有資格者の要件は、個人ばく露測定に関する追加講習を修了した作業環境測定士等とすることが適当である。

参考条文①

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（中高年齢者等についての配慮）【中高年齢者に対する労働災害防止】

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

○労働者派遣法

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項及び第三項を除く。）まで、第十三条の二、第十三条の三、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第二号の業務（第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。）、第三号の業務（第六十六条第一項の規定による健康診断（同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。）及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。）及び第五号の業務（厚生労働省令で定めるものに限る。）を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において」と、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものを除く。）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。）」とする。

参考条文②

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

【建設業等の元方事業者に対する労働者、請負人の労働者が一の場所において作業を行う場合に作業間の連絡調整を行うこと等の義務】

（特定元方事業者等の講ずべき措置）

第三十条 特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。

二 作業間の連絡及び調整を行うこと。

第三十条の二 製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならない。

【事業者が有害な業務を行う屋内作業場等において作業環境測定を行い、結果を記録する義務】

（作業環境測定）

第六十五条 事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。

○労働者派遣法

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条

3 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法第十一条、第十四条から第十五条の三まで、第十七条、第二十条から第二十七条まで、第二十八条の二から第三十条の三まで、第三十一条の三、第三十六条（同法第三十条第一項及び第四項、第三十条の二第一項及び第四項並びに第三十条の三第一項及び第四項の規定に係る部分に限る。）、第四十五条（第二項を除く。）、第五十七条の三から第五十八条まで、第五十九条第三項、第六十条、第六十一条第一項、第六十五条から第六十五条の四まで、第六十六条第二項前段及び後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第三項、第四項（同法第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）並びに第五項（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の三（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項、第四項並びに第五項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の四、第六十六条の八の三、第六十八条、第六十八条の二、第七十一条の二、第九章第一節並びに第八十八条から第八十九条の二までの規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。この場合において、同法第二十九条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同条第二項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同法第三十条第一項第五号及び第八十八条第六項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第六十六条の四中「第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二」とあるのは「第六十六条第二項前段若しくは後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第三項、第四項（第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）又は第五項ただし書（第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。）」と、同法第六十六条の八の三中「第六十六条の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の八第一項」とする。